

# La reforma laboral irrumpe en las administraciones públicas



**Francisco J. García Cruz**  
Secretario General  
F.E. CCOO  
de Castilla y León  
fe.cyl.sgeneral@fe.ccoo.es

**ES INDISCUTIBLE** que los sindicatos tenemos alternativas a la reforma laboral. Lo hemos escrito en una Iniciativa Legislativa Popular que está en el Parlamento y que fue apoyada por más de 1.000.000 de firmas. Tratamos con ella de reconstruir el sistema de relaciones laborales para poner a los trabajadores en una posición de centralidad o, como dice la Constitución, dotar al sistema de los valores propios del Estado social y democrático de Derecho y entre otros los de justicia e igualdad. Para lograrlo proponemos fórmulas eficientes y equitativas a través

de la flexibilidad interna, mediante la negociación colectiva con los sindicatos y abandonar el uso y abuso de reglas de flexibilidad externa: contratación temporal y despido con bajos controles, etc.

Los sindicatos nos pusimos manos a la obra y conseguimos mediante la interlocución normalizada con la CEOE dos importantes acuerdos que deberían ser auténtico referente europeo para la negociación colectiva, jornada, salarios y flexibilidad interna en las empresas, mediación y arbitraje, formación, etc. El gobierno ha respondido con el RDL 3/2012 que ha venido a socavar los cimientos del ordenamiento laboral, ignorando y entrando en colisión con los acuerdos alcanzados, con consecuencias extraordinariamente negativas sobre los derechos de los trabajadores y sobre las instituciones colectivas del trabajo.

El RDL para la reforma del mercado laboral tiene efectos directos en el personal laboral de las administraciones públicas y afecta al personal educativo laboral de todo tipo y condición: monitores escolares, educadores, ordenanzas, profesorado y personal de administración y servicios de las universidades, trabajadores y trabajadoras de centros concertados y de centros privados, centros especiales de empleo, centros infantiles, academias, auto-escuelas..., es lógico pensar que de mantenerse la tendencia pronto alcanzará también al funcionariado, ya que es evidente el peligro de modificación del Estatuto Básico del Empleado Público en la filosofía de adelgazar las plantillas públicas y no solo por la vía de no convocar oposiciones. Existe la evidencia de que todas las dualidades laborales las han resuelto haciendo perder derechos a los que más tenían y profundizando en la precariedad de todos y no a la inversa. Pronto lo harán extensivo a los funcionarios/as argumentando que no debe haber diferencias entre laborales y funcionarios pues ambos accedieron al empleo público superando un concurso-oposición con criterios de igualdad, mérito y capacidad.

La reforma laboral no solo pone condiciones inverosímiles para el despido individual, como por ejemplo sufrir una enfermedad común que impida acudir al trabajo durante nueve días continuos en dos meses o un 25% de jornadas discontinuas en cuatro meses; también coloca a las puertas de las administraciones públicas el caballo de Troya de los despidos colectivos, que hasta ahora no estaban reconocidos en el ordenamiento jurídico para las administraciones. Las causas para proceder a un despido colectivo en la administración son: económicas, técnicas, organizativas o de producción, entendiéndose por causas económicas la insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente para la financiación de los servicios públicos y valorando como per-

sistencia que se produzca durante tres trimestres consecutivos. Es decir, que un presupuesto deliberadamente calculado al alza puede servir como excusa para proceder a un despido colectivo que no tiene que guardar ninguna proporcionalidad con la insuficiencia presupuestaria sobrevenida sino que puede conducir al despido de un número indeterminado de trabajadores y trabajadoras. Además la reforma no prevé los EREs temporales para las Administraciones; en este caso los EREs solo conducen al despido colectivo.

Facilita y abarata el despido. El despido improcedente pasa de 45 días/año y 42 mensualidades a 33 días y 24 mensualidades y se eliminan además los salarios de tramitación. No obstante, al ampliar ilimitadamente las causas del despido ya no habrá despidos improcedentes; todos los despidos serán objetivos, individuales y colectivos a 20 días año y un máximo de 12 mensualidades.

Hay otra cuestión de la reforma que tendrá duras consecuencias: la limitación a dos años de la ultraactividad de los convenios colectivos. En Castilla y León se encuentran prorrogados actualmente varios convenios educativos: en las universidades, desde marzo de 2009 el convenio del Personal Docente e Investigador-Laboral y desde diciembre de 2008 el convenio del Personal de Administración y Servicios-Laboral; desde 2007 el convenio del Personal de Servicios Educativos. Los trabajadores y trabajadoras afectados por estos convenios quedarán desde el 13 de febrero de 2014 con la única protección y condiciones de trabajo (salario, jornada, vacaciones, etc.) del Estatuto de los Trabajadores. Aunque en estas empresas públicas tenemos una implantación sindical fuerte la evolución de la negociación queda totalmente desequilibrada a favor de las patronales ya que el mero paso del tiempo presiona en contra de los trabajadores y a favor de que las patronales tengan una posición negociadora dura que tendrá como resultado convenios colectivos basura.

La reforma laboral amplía las posibilidades de modificación unilateral de condiciones sustanciales de trabajo. Será unilateralmente el empresario el que pueda intervenir en el salario, en el tiempo de trabajo, podrá distribuir de forma irregular hasta el 5% de la jornada laboral en el año o disponer libremente sobre la movilidad funcional, ya que la reforma elimina las categorías profesionales y, por tanto, se descausaliza la actividad profesional y la especialización, quedando reducidas solo a los grupos profesionales según convenio. Por supuesto, igual suerte corre la movilidad geográfica, que queda a la libre discrecionalidad del empresario. Todo ello sin necesidad de acuerdo, basta que la Administración lo notifique con 15 días de antelación.

Por último, cabe señalar que hay otros elementos de la reforma que en teoría son menores pero que pueden tener extraordinario calado: crea el denominado Cheque Formación, destinado a financiar el derecho individual a la formación de los trabajadores; puede ser el campo de pruebas para el Cheque escolar que tanto anhelan algunos sectores educativos afines al propio PP. Introduce el contrato de emprendedores que es un contrato con despido libre gratuito y sin derechos, mucho más precario que los contratos temporales y que pueden utilizar las empresas de menos de 50 trabajadores. Amplía los contratos de formación y aprendizaje hasta los 30 años. Todo ello nos hace valorar el perjuicio de los recortes a la propia calidad educativa y la intención evidente del gobierno de adelgazar los servicios públicos para favorecer la penetración de la iniciativa privada en el sector público.